

## 학교급식 영양사의 직무특성과 직무가치관이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향\*

신은경 · 이민지 · 이연경<sup>†</sup>

경북대학교 식품영양학과

### The Effect of Job Characteristics and Work Values on Organizational Commitment and Job Satisfaction of the School Foodservice Dietitians

Eun-Kyung Sin, Min-Ji Lee, Yeon-Kyung Lee<sup>†</sup>

Department of Food Science and Nutrition, Kyungpook National University, Taegu, Korea

#### ABSTRACT

This study aims to investigate the effects of job characteristics and work values on both organizational commitment and job satisfaction of the school foodservice dietitian for the purpose of providing information for quality improvement in productivity of school foodservice. The subjects were 401 school foodservice dietitians in Taegu and the Kyungpook area. The survey questionnaires consisted of five parts including demographic characteristics, job characteristics(JCI), work values, organizational commitment(OCQ) and job satisfaction(JDI). More than half of the subjects(65.3%) were between the age of 26 to 30 years. Seventy-one percent of the participants had bachelor's degrees and monthly wages of 83.2% ranged from 700,000 to 1,200,000 won. The education of the dietitians was found to have a significant relationship with job satisfaction in all fields. Job characteristics such as feedback, job autonomy, dealing with others, task identity and friendship were positively correlated with organizational commitment. Job characteristics such as job autonomy, feedback and friendship were positively correlated with job satisfaction. The group of dietitians with high work value scores for work as a central life interest had significantly high scores in organizational commitment( $p < 0.001$ ) and overall job satisfaction( $p < 0.05$ ). Job satisfaction such as work-itself, pay, supervision, promotion and co-workers were positively correlated with organizational commitment. According to the Lisrel program, organizational commitment was affected by educational level(-0.23), autonomy(0.10), feedback(0.21), overall valuing of work and its benefits(0.08) and work values as a central life interest(0.13). Job satisfaction was also affected by educational level(-0.18), autonomy(0.24), friendship(0.12), feedback(0.08), individualism(-0.07) and organizational commitment(0.44) directly. In conclusion, school foodservice dietitians may increase the level of their commitment to organization and job satisfaction by increasing autonomy, feedback and friendship of job characteristics and work values. (Korean J Community Nutrition 4(3) : 441~453, 1999)

KEY WORDS : job characteristics · work values · organizational commitment · job satisfaction · school foodservice dietitian.

#### 서론

조직생활에서 가장 중요하게 관심을 두는 것은 직무에 대한 만족여부로 조직구성원이 직무에 대한 만족이 크면 클수록

\*이 논문은 1997년도 경북대학교 공모과제 연구비에 의하여 연구되었음.

<sup>†</sup>Corresponding author : Yeon-Kyung Lee, Department of Food Science and Nutrition, Kyungpook National University, #1370 Sankyuk Dong Puk-ku, Taegu, 702-701, Korea  
Tel : (053) 950-6234, Fax : (02) 950-6229  
E-mail : yklee@kyungpook.ac.kr

효율적으로 직무를 수행할 수 있게 되고 직무만족으로 인한 생활의 질적 향상을 가져올 수 있다. 직무만족은 종업원이 직무와 관계하여 경험하는 유쾌한 혹은 긍정적인 감정 상태로 정의할 수 있으며, 행동이나 활동이 아닌 태도, 신념, 욕구 등과 밀접한 관계를 맺고 있다. 조직에 대한 개인의 성향을 나타내는 조직몰입은 조직의 생존과 효율성에 깊은 관계가 있으며 단순히 조직에 대한 충성심을 나타내는 개념으로서가 아니라 조직이 성공하고 번창하도록 개인이 조직을 위해 무엇인가를 하려는 적극성을 나타내는 변수이다(양창삼 1994).

직무만족과 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 변인으로는

연령, 교육수준, 지위 및 근무연한과 같은 사회인구학적 변인을 들 수 있는데 연령과 직무만족의 관계성에서 대부분 연구(Altimus & Tersine 1973; Raymond & Elizabeth 1985; Weaber 1980)는 종업원의 연령이 많아질수록 직무자체에 대한 만족 및 직무만족 수준도 높아진다고 밝히고 있다. 이는 연령이 많아짐에 따라 종업원이 직무에 대한 경험이 풍부해져서 직무환경에 효과적으로 적응하게 되며 기대수준도 낮아지기 때문인 것으로 볼 수 있다. Weaber (1980)는 교육수준과 직무만족간에 부적인 상관관계가 있음을 보고하였는데 이는 교육수준이 높을 때 보다 많은 급여와 승진기회가 주어지기는 하나 교육수준이 높은 사람은 상대적으로 교육수준이 낮은 사람보다 기대수준이 커져서 이를 충족지 못할 경우에 오히려 만족은 떨어질 수 있다.

조직몰입과 직무만족에 영향을 주는 직무특성 이론은 직무의 객관적인 특성에 초점을 두고 있는 것으로 직무자체가 작업자의 직무동기나 만족 및 성과 등을 높일 수 있는 특성을 갖추고 있어야 한다는 것이다. 이 이론은 동일한 직무에 대해서도 사람에 따라서 반응의 차이가 존재한다는 것을 인정하고 있으므로 직무를 설계할 때는 직무자체의 특성은 물론 직무수행자의 개인적인 특성도 고려해야 한다는 것이다 (이규호 1997). 그러므로 직무특성에 대한 지각과 직무만족사이에 관련성이 있다는 전제하에서 직무특성을 변화시킴으로서 구성원의 직무만족이나 직무수행의 향상을 가져올 수 있다. Sims 등(1976)은 직무만족과 직무특성간의 상호관련성이 유의하게 정적으로 나타났으며 몇 개의 관련성은 두드러지게 높았음을 보고하였고, Rousseau(1977)는 직무만족에 영향을 미치는 직무의 다양성을 특히 강조하였다. 이와 같은 직무특성요인들은 직무의 종류나 직무수준이 달라진다고 할지라도 일관성 있게 조직구성원들의 직무만족이나 동기를 설명해 주는 것이라 할 수 있다.

직무가치(work values)는 Zytowski(1970)가 'The concept of work values'라는 그의 연구에서 '개인의 내적 욕구 또는 그들의 내적 욕구를 충족시킬 수 있는 만족감'으로 정의했다. Super(1973)는 직무가치가 직무성과와 관련이 있는 동기부여의 측면에서 중요한 것임을 강조했고 Swartz & Vaden(1978)은 직무와 관련된 가치와 직무태도가 조직의 행동을 설명하는데 중요한 척도가 된다고 보면서 직무와 관련된 가치를 9개의 요인으로 나누어 해석하였다.

첫째, 전반적인 직무가치(Overall valuing of work and its benefits)로서는 직무를 단지 자신이 원하는 일을 한다는 것뿐만 아니라 자신의 재능을 개발하고 친구를 사귀는 등의 수단으로 본다는 것이고, 둘째로 욕구/야망(Drive/ambition)으로서의 직무가치는 직무를 더 높은 지위를 성취하

려는 목적으로 보는 것이며, 셋째는 자신에게 도움이 되는 사람을 아는 것(Knowing the right people)으로 이 요인은 성공하기 위해서 직무에 충실하기보다는 행운과 자신에게 도움이 되는 사람을 아는 것이 더 중요하다는 개념이다. 그리고 직무를 삶의 중요한 관심사(Work as a central life interest)로 보는 네 번째 직무가치 요인에서는 직장 내에서 열심히 일함으로써 자신의 목적달성과 개인의 사적인 문제점을 잊을 수 있다고 강조했다. 다섯 번째로 직무를 필요악(Work as a necessary evil)으로 보는 가치는 직무와 관련되지 않은 목표달성의 수단으로 자신의 직무를 보는 것이며, 여섯 번째 자아만족(Ego satisfaction)은 직무를 내적 만족의 수단으로 보면서 자신의 직무를 즐기고 직무를 통하여 인정받고 싶어하며 더 나은 직무를 하기 원한다는 것이다. 일곱 번째로 개인주의(Individualism)는 개인의 노력에 초점을 맞추는데 성공을 위해서 친구를 이용하고 또한 기회의 중요성을 강조하고 있으며 여덟 번째로 사회 이상주의(Social idealism)는 개인주의와는 반대개념으로 스스로에게는 필요하지 않더라도 다른 사람을 위해 일하는 도구로서 직무를 보는 가치이다. 그리고 마지막으로 자아개념(Self-concept)으로서의 직무가치는 개인의 자아를 의미하고 있다.

Avery(1972)와 Morrison(1972)은 오늘날 전통적인 직무가치개념은 점차 줄어들고 있으며 힘든 일이 미덕이고 의무라는 개념도 적절치 않게 되었다고 하였고 Reitz(1977)는 조직적 행동분석에서 직무와 관련된 태도를 이해하는 것이 중요하다고 강조하면서 그러한 태도는 어떤 목적에 대해 특별한 방법으로 느끼고 행동하는 경향이라고 설명했다. Morgan(1971)은 급식관리자들은 개인행동에 관한 정보를 급식산업과 관계없는 다른 산업의 연구에서부터 제공받는다 고 주장하면서 급식업무 종사자들의 직무가치에 대한 연구 분석을 강조했다. 조직의 변화는 일관성 있는 조직구성원들의 행동 변화를 요구한다. 조직 구성원들의 행동 변화는 그들의 행동을 지배하는 가치관과 의식 그리고 기본전제의 변화가 없이는 이루어질 수 없다. 따라서 조직 구성원 모두의 공유 가치를 정착시키는 것이 조직 개발의 중요한 변화 측면이 되고 있다. 구성원들 사이의 신뢰감과 친밀감 그리고 공통적인 가치관이 얼마나 강하냐에 따라서 조직분위기는 물론 구성원들의 직무만족과 성과에 큰 차이를 나타낸다.

따라서 본 연구에서는 급식의 책임자인 영양사들의 개인 특성, 직무특성 그리고 직무가치관을 파악하고 이들이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향과 경로를 분석함으로써 급식업무의 생산성 향상과 앞으로의 영양사 업무의 발전에 중요한 기초자료로 제시하고자 한다.

## 조사대상 및 방법

### 1. 조사대상 및 기간

1998년 3월 기준으로 대한영양사회 대구·경북지부 학교 분과위원회에 소속되어 있는 대구·경북지역의 401명의 학교급식 영양사들을 대상으로 하였다. 1998년 4월(1차), 5월(2차), 7월(3차)의 영양사 보수교육에 참가한 학교급식 영양사 600명에게 설문지를 배부하여 자가기록으로 응답하게 하였으며, 회수된 450부의 설문지 중 자료가 미비한 49부의 설문지는 제외시키고 401부(대구 138부, 경북 263부)를 본 조사의 표본자료로 사용하였으며 설문지의 회수율은 75%였다.

### 2. 조사내용 및 방법

본 조사에 앞서 1998년 3월 10일부터 3월 20일까지 학교와 병원에 근무하는 영양사, 조리사와 조리원 72명을 대상으로 예비조사를 실시하였으며, 조사결과에 근거하여 설문지를 수정, 보완하여 본 조사에 사용하였다. 본 연구에 사용된 설문지는 크게 일반사항, 직무특성, 직무가치, 직무만족, 조직몰입의 다섯 부분으로 구성되어 있다.

#### 1) 일반사항

조사대상자의 인구 통계학적 특성과 급식소의 특성을 파악하기 위하여 성별, 연령, 결혼여부, 최종학력, 총 근무기간, 과거에 근무했던 기관, 월 평균 임금, 주당 근무시간, 조리사 겸직여부, 급식유형, 급식 경영형태, 제공되는 끼니, 식단형태, 1식당 급식비와 하루 평균 급식수를 조사하였다.

#### 2) 직무특성

직무특성의 측정을 위해서는 Sims 등(1976)이 개발하여 이미 신뢰도와 타당도가 입증된 Job Characteristic Inventory(JCI)를 우리 실정에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다. 수정된 JCI는 직무의 다양성(Variety)에 관한 4문항, 직무의 자율성(Autonomy)에 관한 6문항, 피드백(Feedback)에 관한 5문항, 직무상 다른 사람들과의 관계(Dealing with others)에 관한 3문항, 직무과업(Task identity)에 관한 4문항, 그리고 친교(Friendship)에 관한 7문항 등 여섯 가지의 직무특성 요소에 대해 총 29문항으로 이루어져 있으며 응답자들은 각 문항에 대해 5점 척도로 표기하도록 하였다. 자신의 직무가 그러한 특성을 가지지 않는다고 생각하는 경우 "1"에, 그러한 특성을 매우 많이 가진다고 생각하는 경우 "5"에 표기하도록 하였으며 6가지 직무특성의 점수는 각 문항의 점수의 합으로 산출되었고 점수가 높을수록 그 직무특

성이 강한 것으로 파악된다.

### 3) 직무가치관

직무가치의 측정은 학교급식 영양사들이 자신의 직업에 대해 어떠한 가치를 우선적으로 느끼는지 알아보기 위하여 Kilpatrick 등(1964)이 개발하고 Swartzs & Vaden(1978)에 의해 보완된 직무가치관(work values) 조사지를 토대로 직무의 전반적 가치(Overall valuing of work and its benefits), 욕구/야망(Drive/ambition), 도움을 주는 사람을 아는 것(Knowing the right people), 삶의 주요 관심사로서의 직무(Work as a central life interest), 필요악(Work as a necessary evil), 자아만족(Ego satisfaction), 개인주의(Individualism), 사회주의(Social idealism), 자아개념(Self-concept) 등 9가지 요인의 30항목에 대한 직무가치를 조사했다. 각 항목을 읽고 자신이 느끼는 바가 전혀 그렇지 않을 경우 "1"에, 매우 그럴 경우 "4"에 ○표하도록 하였으며 각 항목의 평가는 4점 척도에 의해 점수화 하였다. 평균 점수가 높을수록 그 항목에 대해 영양사들이 높은 직무가치를 부여한다고 할 수 있다.

### 4) 조직몰입

조직몰입의 측정은 15항목으로 구성된 Organizational Commitment Questionnaire(OCQ)를 도구로 사용하였다. OCQ는 신뢰도와 타당도가 높은 표준화된 도구로 Mowday & Steers(1979)에 의해 개발되었으며 몰입태도와 몰입행동의 개념비교와 다양한 개인 특성을 지니는 종업원의 몰입을 예견하는 도구로서 안정성이 크다. 응답자는 각 문항에 대해 자신이 느끼는 바를 7점 척도로 답하는데 전혀 그렇게 느끼지 않는 경우 "1"부터 매우 그렇게 느끼는 경우 "7"까지 해당되는 난에 ○표하도록 하였다. 6문항은 부정적 문항으로 점수환산표에 의해 역으로 계산되었다.

### 5) 직무만족

직무만족도의 측정은 현재 가장 많이 사용되고 있으며 신뢰도와 타당도가 높다고 인정된 Smith 등(1969)이 개발한 Job Descriptive Inventory(JDI)를 도구로 사용하였다. JDI는 직무자체(Work-itself), 급여(Pay), 상위자의 감독(Supervision), 승진(Promotion), 동료들(Co-workers)에 관한 내용으로 구성되어 있으며, 본 조사에서는 이 도구를 수정, 보완하여 직무자체에 관한 17문항, 급여에 관계된 9문항, 상위자의 감독에 관한 16문항, 동료들에 관한 17문항, 그리고 승진에 관한 8문항 등 다섯 가지의 기본요소에 대해 67문항을 포함시켰다. 응답자들은 각 문항을 읽고 자신의 경우에 해당한다고 생각하면 "그렇다"에, 해당되지 않

는다고 생각하면 “아니오”에, 그리고 결정하기 어렵다고 생각하면 “잘 모르겠다”에 ○표하게 되어 있다. 각 문항들은 긍정적인 지표와 부정적인 지표로 나누어서 점수를 환산하였으며 긍정적인 지표가 되는 문항에 “그렇다”로 답한 경우 3점, “아니다”로 답한 경우 0점, “잘 모르겠다”로 답한 경우 1점으로 환산하였다.

**3. 통계처리**

모든 자료는 SPSS package와 Lisrel package를 이용하여 처리하였다. 일반사항에 따른 조직몰입과 직무만족 측정요소의 만족도 차이를 알아보기 위하여 t-test, ANOVA와 Duncan’s multiple comparison test를 사용하였다. 직무특성 요인과 조직몰입도, 직무만족도와의 관련성, 직무특성 요인들 상호간의 관련성과 조직몰입과 직무만족 요소들과의 관련성은 Pearson’s correlation coefficient로 분석하였다. 직무특성 요인과 직무가치관이 조직몰입도 및 직무만족도에 미치는 영향과 경로를 알아보기 위하여 Lisrel 통계기법을 이용하여 경로분석을 하였다.

**결과 및 고찰**

**1. 학교급식의 일반사항**

**1) 학교급식 영양사의 개인특성**

본 조사 대상 학교급식 영양사의 일반사항은 Table 1과 같다. 조사대상 영양사는 26-30세가 65.3%로 가장 많았고 31~35세는 18.8%로 나타나 학교급식 영양사는 26~35세의 젊은 층이 80% 이상을 차지하고 있음을 알 수 있다. 결혼여부는 기혼과 미혼이 각각 52.6%, 47.4%로 유사한 비율이었으며 이는 서울·경기지역 학교급식 영양사를 대상으로 한 결과(양일선·함선옥 1993)와도 비슷하였다. 최종 학력을 살펴보면 4년제 대학졸업이 71.1%로 가장 많았고, 전문대 졸업자는 26.7%이었으며, 대학원 졸업은 2.2%로 가장 낮게 나타났다. 이는 우리 나라 전체 영양사 중 전문대 졸업이 61.5%, 4년제 대학졸업이 36.5%, 석사이상이 2%인 것(문현경 등 1996)에 비교해 볼 때 학교급식 영양사들은 비교적 교육수준이 높음을 알 수 있다. 그러나 미국은 99%가 학사학위 소지자이며 독일의 경우 3년제 이상의 교육을 받아야만 영양사시험을 볼 수 있는 등 외국과 비교해 볼 때 낮은 수준임을 알 수 있다(오영주 1994; ADA 1984).

영양사로서의 총 근무기간은 2~5년 미만인 38%, 5~10년 미만이 32.8%로 비교적 유사한 분포를 나타냈으며, 10년 이상은 8%로 이는 서울·경기 지역을 대상으로 한 연구(양일선·함선옥 1993)에서 10년 이상 장기간 근무하는

**Table 1.** Demographic characteristics in school foodservice dietitians

Characteristics	Category	No.	%
Sex	Female	399	99.5
	Male	2	0.5
Age(yrs)	≤ 25	32	8.0
	26 - 30	261	65.3
	31 - 35	75	18.8
	36 - 40	29	7.3
	≥ 41	3	0.8
Marital status	Married	211	52.6
	Unmarried	190	47.4
Education	Junior college	107	26.7
	Bachelor's degree	285	71.1
	Master's degree	9	2.2
Length of employment(yrs)	< 2	85	21.3
	2 - 5	152	38.0
	5 - 10	131	32.8
	≥ 10	32	8.0
	Prior job	Industry	70
	School	7	1.7
	Hospital	11	2.7
	Welfare	4	1.0
	Others	6	1.5
	None	303	75.6
Monthly wage(1,000won)	< 700	35	8.8
	700 - 1,000	260	65.2
	1,000 - 1,200	72	18.0
	1,200 - 1,500	23	5.8
	≥ 1,500	9	2.3
Work hours(hrs./week)	< 44	9	2.3
	44	218	54.5
	45 - 49	42	10.5
	49	91	22.8
	≥ 50	40	10.0
Concurrent position with cook	Yes	30	7.5
	No	371	92.5

영양사가 20.9%, 미국 학교급식 영양사의 근무경력이 11~20년인 경우가 60%인(Sneed 1988) 것과 비교하면 대구·경북지역 학교급식 영양사들은 근무경력이 비교적 낮으며 과거 근무경력이 없는 경우도 75.6%로 높게 나타났다. 이는 초등학교의 전면급식을 앞두고 한꺼번에 영양사들을 다수 채용했기 때문이며 앞서 언급한대로 젊은층이 대부분인 것과도 일맥상통한다.

월 평균 임금은 70~100만원 미만이 65.2%로 가장 높았고 주당 근무시간은 44시간에 해당하는 경우가 54.5%이었고 초과 근무하는 경우도 43.3%인 것으로 보아 영양사들의 업무가 과다함을 짐작할 수 있었다. 조리사 겸직여부는 92.5%

가 겸직하고 있지 않은 것으로 나타났다.

**2) 급식학교의 일반사항**

본 조사의 대상 학교는 대부분(91.5%)이 초등학교였고 급식유형은 도시형이 51.6%, 농·어촌형이 42.9%, 도서·벽지형이 5.5%로 나타났으며, 서울·경기지역(양일선·함선옥 1993)의 도시형(67%), 농·어촌형(14.8%), 도서벽지형(18.3%) 분포와 비교해 볼 때 농·어촌형의 비율이 높았다. 급식시스템은 단독조리교가 73%, 공동관리를 하는 학교가 19%, 공동조리를 하는 학교는 8%로 전국 초등학교 급식실태 조사결과(정현주 등 1997)인 단독조리교 63.9%, 공동관리교 23.2%, 공동조리교 12.9%와 비교하면 대구·경북 지역의 급식형태는 전통적인 급식방식인 단독조리가 우세한 편이다. 공동조리와 공동관리는 1990년대 들어서면서 도입되었으며 이러한 급식 시스템은 시설설비비의 30% 절감, 인건비, 연료비, 시설유지비의 29.4% 절감 등의 효과를 나타내지만 제공하는 식사의 단조로움이나 급식지도 및 영양교육의 미흡, 영양사의 업무과다, 직원 및 학생의 의견 미반영 등의 문제점이 지적되었다(박영숙 1996 ; 이원모 1993).

**3) 학교급식 유형에 따른 급식비와 급식 수 비교**

학교급식의 유형에 따른 급식비와 급식 수의 차이는 Table 3과 같다. 1식당의 평균 급식비는 도시형이 1,184원, 농·어촌형이 1,329원, 도서·벽지형이 1,337원으로 도시형이 농·어촌형이나 도서·벽지형보다 유의하게 낮았으

며, 1식당의 평균 급식 수는 도시형이 1,032식, 농·어촌형이 415식, 도서·벽지형이 212식으로 도시형이 유의하게 높게 나타났다. 전국의 초등학교를 대상으로 한 정현주(1997)의 연구에서는 1식당 급식비가 대도시형에서는 1,129원이었고 중·소도시 및 농촌에서는 1,231원이었다. 농·어촌형의 급식비가 도시형보다 유의적으로 높은 이유는 도시형의 학교에서는 식품구입 시 도매상이나 입찰에 의해 저렴한 가격으로 물건을 조달하는데 비해 농·어촌형 같이 급식수가 적은 경우는 식품구입이 주로 소매에서 이루어지기 때문이다. 또한 양일선·이진미(1997)의 연구에서는 공동조리의 경우가 대량구매로 인한 식자재 구입 비의 절감이 가장 효과적임을 분석하였다.

**2. 학교급식 영양사의 직무특성과 직무가치관**

**1) 직무특성**

학교급식 영양사들의 여섯 가지 직무특성 요소의 점수를 Table 4에 제시하였다. 직무특성 요소의 점수는 직무과약(3.56)이 가장 높았고 그 다음으로 직무의 자율성(3.11), 직무의 다양성(3.08), 직무상 다른 사람과의 관계(3.02), 피드백(2.96), 친교(2.55)의 순 이었다. 이는 양일선 등(1993)의 학교급식 영양사를 대상으로 한 연구와 같은 순위를 보여 주었는데 직무특성 요소 중 직무과약의 점수가 가장 높다는 것은 학교급식 영양사들이 그들의 직무에 대하여 전문적 지식과 책임감을 가지고 맡은 바 직무를 완수하며 그들의 결과에 대해서도 명백하게 알고 있다고 사료된다. 직무의 자율성 점수가 다음으로 높다는 것은 영양사들이 그들의

**Table 2.** Demographic characteristics in school foodservice

Characteristics	Category	No.	%
School type	Elementary school	367	91.5
	Middle school	15	3.8
	High school	19	4.7
Foodservice type	Urban	207	51.6
	Rural	172	42.9
	Islands · remote rural	22	5.5
Foodservice system	Conventional	292	73.0
	Direct management	284	71.0
	Contract management	8	2.0
	Commissary	32	8.0
Meals served	Joint management	76	19.0
	Lunch	376	93.8
	L+D	2	0.5
	B+L+D	21	5.2
Menu type	B+L+D+S*	2	0.5
	Single	394	98.3
	Double	6	1.5
	Cafeteria	1	0.2

\*B : breakfast, L : lunch, D : dinner, S : snack

**Table 3.** Comparison of meal cost per person and the number of meals served within each category

	Category	Mean ± S.D.
Meal cost per person	Urban	1183.6 ± 260.2 <sup>a</sup>
	Rural	1328.5 ± 207.9 <sup>b</sup>
	Islands · remote rural	1337.3 ± 201.3 <sup>b</sup>
The number of meals	Urban	1032.3 ± 473.2 <sup>c</sup>
	Rural	415.3 ± 387.1 <sup>b</sup>
	Islands · remote rural	212.1 ± 101.5 <sup>a</sup>

Different superscripts in the same column indicate significant differences(p < 0.05) by Duncan's multiple comparison test

**Table 4.** Job characteristics scores of school foodservice dietitians

Job characteristics	Mean ± S.D.
Variety	3.08 ± 0.44
Autonomy	3.11 ± 0.68
Feedback	2.96 ± 0.48
Dealing with others	3.02 ± 0.67
Task identity	3.56 ± 0.53
Friendship opportunities	2.55 ± 0.58

**Table 5.** Work value scores of school foodservice dietitians

Statements	Mean $\pm$ S.D.
<b>Factor I. Overall valuing of work and its benefits</b>	<b>2.77 <math>\pm</math> 0.23</b>
Item 3. To me, a very important part of work is the opportunity to make friends	2.21 $\pm$ 0.56
Item 4. Work is a way of being of service to God	2.01 $\pm$ 0.68
Item 6. The main satisfaction a person can get out of work is helping other people	2.70 $\pm$ 0.53
Item 8. To me, it's important in an occupation for a person to be able to carry out his own ideas without interference	3.07 $\pm$ 0.53
Item 12. Even if you dislike your work, you should do your best	3.13 $\pm$ 0.44
Item 17. To me, gaining the increased respect of family and friends is one of the most important rewards of getting ahead in an occupation	2.73 $\pm$ 0.58
Item 25. To me, it's important in an occupation that a person be able to see the results of his own work	3.02 $\pm$ 0.34
Item 26. To me, it's important to have the kind of work that gives me a chance to develop my own special abilities	3.25 $\pm$ 0.45
Item 27. Work is a good builder of character	2.83 $\pm$ 0.55
<b>Factor II. Drive/ambition</b>	<b>2.68 <math>\pm</math> 0.32</b>
Item 10. I would like my family to be able to have most of the things my friends and neighbors have	2.66 $\pm$ 0.60
Item 14. Success in an occupation is mainly a matter of hard work	3.10 $\pm$ 0.55
Item 19. It is satisfying to direct the work of others	2.42 $\pm$ 0.54
Item 20. To me, it's important in an occupation to have the chance to get to the top	2.67 $\pm$ 0.61
Item 23. To be really successful in life, you have to care about making money	2.56 $\pm$ 0.57
<b>Factor III. Knowing the right people</b>	<b>2.67 <math>\pm</math> 0.29</b>
Item 2. Success in an occupation is mainly a matter of luck	2.12 $\pm$ 0.43
Item 7. Success in an occupation is mainly a matter of knowing the right people	3.05 $\pm$ 0.49
Item 27. Work is a good builder of character	2.83 $\pm$ 0.55
<b>Factor IV. Work as a central life interest</b>	<b>2.52 <math>\pm</math> 0.33</b>
Item 4. Work is a way of being of service to God	2.01 $\pm$ 0.68
Item 11. Work helps you forget about your personal problems	2.74 $\pm$ 0.51
Item 22. A person should constantly try to succeed at work, even if it interferes with other things in life	2.39 $\pm$ 0.66
Item 27. Work is a good builder of character	2.83 $\pm$ 0.55
Item 29. It is more important for a job to offer opportunity rather than security	2.62 $\pm$ 0.58
<b>Factor V. Work as a necessary evil</b>	<b>2.37 <math>\pm</math> 0.29</b>
Item 9. To me, work is nothing more than a way of making a living	1.78 $\pm$ 0.50
Item 18. Work is most satisfying when there are hard problems to solve	2.20 $\pm$ 0.55
Item 23. To be really successful in life, you have to care about making money	2.56 $\pm$ 0.57
Item 24. I like the kind of work you can forget about after the work day is over	2.91 $\pm$ 0.51
<b>Factor VI. Ego satisfaction</b>	<b>3.22 <math>\pm</math> 0.35</b>
Item 1. A person has a right to expect his work to be fun	3.38 $\pm$ 0.50
Item 28. Getting recognition for my own work is important to me	3.28 $\pm$ 0.49
Item 30. It's important to do a better job than the next person	3.00 $\pm$ 0.49
<b>Factor VII. Individualism</b>	<b>2.55 <math>\pm</math> 0.36</b>
Item 15. If a person doesn't want to work hard, it's his own business	2.69 $\pm$ 0.61
Item 16. Sometimes it may be right for a person to use friends to get ahead in his work	2.34 $\pm$ 0.64
Item 29. It is more important for a job to offer opportunity rather than security	2.62 $\pm$ 0.58
<b>Factor VIII. Social idealism</b>	<b>2.76 <math>\pm</math> 0.32</b>
Item 13. To me, almost the only thing that matters about a job is the chance to do work that is worth while to society	3.03 $\pm$ 0.57
Item 15. If a person doesn't want to work hard, it's his own business	2.69 $\pm$ 0.61
Item 20. To me, it's important in an occupation to have the chance to get to the top	2.67 $\pm$ 0.61
Item 21. After you are making enough money to get along, then making more in an occupation isn't very important	2.66 $\pm$ 0.55
<b>Factor IX. Self-concept</b>	<b>2.53 <math>\pm</math> 0.61</b>
Item 5. It would be hard to live with the feeling that others are passing you up in your occupation	2.53 $\pm$ 0.61

직무를 계획하고 직무의 절차를 결정함에 있어 상위자로부터 상당히 독립적으로 직무를 수행한다는 것을 알 수 있다. 그리고 상위자나 다른 사람으로부터 그들의 직무수행에 관한 정보를 받아들이는 피드백과 직장 내에서 친분을 맺거나 만남의 기회를 갖는 친교의 점수가 낮은 것으로 보아 학교 급식 영양사들은 피드백을 상위자로부터 받거나 직장 내에서 친분이 그다지 없는 것으로 생각된다.

본 연구와 미국에서의 학교급식 종사자들을 대상으로 한 Duke · Sneed(1989)의 연구를 비교해 보면 다른 사람과의 관계를 제외하고 두 연구의 전반적인 순위는 비슷하다 하더라도 Duke & Sneed(1989)의 연구가 더 큰 직무특성 점수를 나타내었으며 다른 사람과의 관계가 가장 큰 직무특성으로 나타났는데 이는 미국의 급식체계가 동료나 방문자를 더 다양하게 접하기 때문인 것으로 사료된다.

2) 직무가치관

직무가치의 30 항목에 대한 평균점수와 표준편차는 Table 5와 같다. 학교급식 영양사들은 자기만족이라는 가치요인에 가장 높은 점수를 주었으며 이는 영양사 스스로가 자신의 직무를 즐기고 직무를 통하여 인정받고 싶어하며 더 나은 직무를 하기 원한다는 것을 알 수 있다. 각 항목별로는 자신의 직무에서 즐거움을 기대할 권리를 가진다는 문항(item 1)에 가장 높은 가치점수를 나타내었고(3.38±0.50) 두 번째로는 자신의 직무에 대해 인정을 받는 것이 중요하다는 문항(item 28)에 높은 가치점수(3.28±0.49)를 나타내었다. 그리고 직무는 생계를 유지하기 위한 수단 이외에는 아무 것도 아니라는 문항(item 9)에는 가장 낮은 가치점수(1.78±0.50)를 보여 주었다.

그러므로 학교급식에 종사하는 영양사들은 단순히 돈을 버는 것이 목적이 아니라 그들의 직무에 책임감을 가지고 인정받기 위해 노력하며 그들이 직무를 수행하면서 스스로 즐거움과 보람을 찾고자 하는 것으로 사료된다.

3. 학교급식 영양사의 조직몰입도와 직무만족도

1) 일반사항에 따른 비교

(1) 조직몰입도

본 연구에서는 조직몰입의 선행변수 가운데 학교급식 영양사의 일반사항과 급식학교의 일반사항에 따른 조직몰입도의 차이를 알아보고자 하였으며 그 결과는 Table 6, 7에 제시하였다. 월 평균 100만원 이상의 임금을 받는 경우에 조직몰입도 점수가 높게 나타났으며, 급식 수나 급식시스템에 따른 조직몰입도의 유의한 차이는 없었으나 급식유형별로 살펴볼 때 도시형 급식학교 영양사가 가장 높게 몰입하

Table 6. The organizational commitment scores of demographic characteristics in school foodservice dietitians

Characteristics	Categories	Mean ± S.D.
Sex	Female	4.56 ± 0.78
	Male	4.57 ± 0.80
Age(yrs)	≤ 25	4.78 ± 0.77
	26 - 30	4.48 ± 0.76
	31 - 35	4.67 ± 0.80
	36 - 40	4.71 ± 0.81
	≥ 41	4.91 ± 1.06
Marital status	Married	4.59 ± 0.78
	Unmarried	4.53 ± 0.77
Education	Junior college	4.84 ± 0.76
	Bachelor's degree	4.46 ± 0.77
	Master's degree	4.46 ± 0.61
Length of employment(yrs.)	< 2	4.67 ± 0.70
	2 - 5	4.51 ± 0.75
	5 - 10	4.50 ± 0.81
	≥ 10	4.76 ± 0.93
Prior job	Industry	4.70 ± 0.76
	School	4.88 ± 0.29
	Hospital	4.57 ± 1.02
	Welfare	4.37 ± 0.80
	Others	3.97 ± 0.52
	None	4.53 ± 0.78
Monthly wage(1,000won)	≤ 1,000	4.50 ± 0.77
	> 1,000	4.72 ± 0.77*
Work hours(hrs./week)	< 44	4.61 ± 0.77
	44	4.51 ± 0.81
	45 - 48	4.48 ± 0.76
	49	4.64 ± 0.69
Concurrent position with cook	≥ 50	4.70 ± 0.83
	Yes	4.52 ± 0.66
	No	4.56 ± 0.79

\*p < 0.05 by t-test

Table 7. The organizational commitment scores of demographic characteristics in school foodservice

Characteristics	Categories	Mean ± S.D.
Meals served	Lunch	4.56 ± 0.78
	L+D	3.90 ± 0.71
	B+L+D	4.65 ± 0.74
	B+L+D+S*	5.03 ± 0.14
Foodservice system	Conventional	4.60 ± 0.76
	Commissary	4.28 ± 0.78
	Joint management	4.53 ± 0.82
Foodservice type	Urban	4.67 ± 0.70 <sup>b</sup>
	Rural	4.46 ± 0.83 <sup>ab</sup>
	Islands · remote rural	4.34 ± 0.91 <sup>a</sup>

\*L : lunch, D : dinner, B : breakfast, S : snack

Different superscripts in the same column indicate significant differences(p < 0.05) by Duncan's multiple comparison test

는 것으로 나타났다.

(2) 직무만족도

직무만족을 측정하는 다섯 가지 직무의 기본요소와 조사 대상자의 일반사항간의 관계는 Table 8-1, 2에 제시하였다. 41세 이상의 영양사들은 급여와 감독에 대해 유의하게 높은 만족을 보였고, 전문대 졸업자인 경우가 4년제 대학졸업이나 대학원 졸업보다 급여와 승진에 대해 더욱 만족했으며 또한 대학원 졸업인 경우가 동료들에 대해서는 가장 낮은 만족을 보였다. 근무경력에 따라서도 직무만족에 차이를 보였는데 급여에 대해서는 10년 이상인 경우가, 승진에 대해서는 2년 미만인 경우가, 동료들에 대해서는 10년 이상 근무한 영양사들이 각각 높은 만족점수를 보였다. 이는 미국의 병원 영양사들 가운데 6개월 미만 근무한 영양사가 3년 이상 근무한 영양사보다 승진에 더 만족하는 것과 일치된 결과이다(Martin & Vaden 1978). 과거에 근무했던 기관에 따라서도 유의한 차이를 보였는데 학교에서 근무한 경험이 있는 영양사가 직무자체나 승진에 대해서는 가장 높게 만족했으며 급여에 대해서는 복지시설에 근무한 경험이 있는 영양사가 가장 높게 만족했다. 월 평균 임금에 따라서는

직무자체, 급여, 승진에 대한 만족에 유의한 차이를 보였는데 월 평균임금이 120~150만원인 경우가 직무자체나 급여에 대해 높게 만족했으며 이 같은 결과는 높은 임금을 받는 영양사가 급여에 대해 더 크게 만족할 것이라는 예상과도 일치한다. 이와는 반대로 승진의 경우는 70만원 미만인 경우가 가장 만족하는 것으로 나타났다. 이는 2년 미만의 영양사가 승진에 만족하듯이 급여가 낮은 것 입사한 영양사들은 승진에 대해 어느 정도 기대하기 때문인 것으로 보여진다. 근무시간을 비교해 보면 근무시간이 49시간 이상인 경우가 44시간 미만인 경우보다 급여에 대해서 낮게 만족함을 알 수 있었다. 그리고 도서·벽지형 학교 급식 영양사들이 직무자체나 동료들에 대해 가장 만족하는 것으로 나타났다. 그러나 결혼여부, 조리사 겸직여부에 따른 직무만족도의 차이에는 별다른 유의성을 발견하지 못하였다.

2) 직무가치관에 따른 비교

(1) 조직몰입도

직무가치가 높은 집단과 낮은 집단간에 조직몰입도의 차이가 있는지를 알아보고자 직무가치의 30항목을 Swartz & Vaden(1978)에 의해 이미 신뢰도와 적합성이 검증된

Table 8-1. Analyses of effects of demographic characteristics on JDI scores of school foodservice dietitians

Characteristics	No.	Work	Pay	Supervision	Promotion	Co-workers	Total JDI
		Mean±S.D.	Mean±S.D.	Mean±S.D.	Mean±S.D.	Mean±S.D.	Mean±S.D.
<b>Age(yrs)</b>							
≤ 25	32	30.31±10.61	6.97±4.92 <sup>ab</sup>	23.16±10.74 <sup>a</sup>	6.25±3.37	31.84±11.00	19.71±6.41 <sup>ab</sup>
26 - 30	261	26.59±10.04	5.12±3.87 <sup>a</sup>	23.78±11.81 <sup>a</sup>	5.23±3.89	28.36±10.87	17.81±5.39 <sup>a</sup>
31 - 35	75	29.88±10.64	5.63±4.06 <sup>a</sup>	25.51±12.26 <sup>a</sup>	4.81±3.33	31.95±11.29	19.55±5.37 <sup>ab</sup>
36 - 40	29	29.31±10.15	7.24±5.55 <sup>ab</sup>	24.59±11.02 <sup>a</sup>	4.25±3.82	30.31±12.35	19.47±5.06 <sup>ab</sup>
≥ 41	3	28.00± 6.08	9.67±2.08 <sup>b</sup>	35.67± 8.08 <sup>b</sup>	4.33±4.16	37.00± 9.64	22.93±2.16 <sup>b</sup>
<b>Education</b>							
Junior college degree	107	30.57±10.44	7.46±5.15 <sup>b</sup>	26.70±11.25	6.51±4.57 <sup>b</sup>	31.37±10.62 <sup>b</sup>	20.62±5.50 <sup>b</sup>
Bachelor's degree	285	26.66±10.02	4.82±3.52 <sup>a</sup>	23.32±11.80	4.71±3.31 <sup>ab</sup>	29.01±11.33 <sup>b</sup>	17.70±5.29 <sup>ab</sup>
Master's degree	9	26.00± 9.75	5.56±4.16 <sup>ab</sup>	21.78±12.27	3.44±2.35 <sup>a</sup>	21.56± 6.89 <sup>a</sup>	15.67±5.22 <sup>a</sup>
<b>Length of employment(yrs)</b>							
< 2	85	28.92± 9.56	4.40±3.54 <sup>a</sup>	22.58±10.08	6.18±3.06 <sup>c</sup>	28.86±10.49 <sup>a</sup>	18.19±5.11 <sup>a</sup>
2 - 5	152	27.28±10.10	5.84±4.40 <sup>b</sup>	24.35±12.27	5.52±3.91 <sup>bc</sup>	29.54±11.03 <sup>ab</sup>	18.49±5.60 <sup>ab</sup>
5 - 10	131	27.15±10.73	5.34±3.76 <sup>ab</sup>	24.56±12.39	4.22±3.74 <sup>a</sup>	29.00±11.66 <sup>a</sup>	18.12±5.62 <sup>a</sup>
> 10	32	29.06±10.64	7.97±5.27 <sup>c</sup>	26.28±10.61	4.63±3.96 <sup>ab</sup>	32.97±11.35 <sup>b</sup>	20.18±5.65 <sup>b</sup>
<b>Prior job</b>							
Industry	70	29.31±10.40 <sup>ab</sup>	5.96±4.57 <sup>ab</sup>	26.40±12.38	5.66±4.12 <sup>ab</sup>	30.81±11.73	19.63±6.12 <sup>ab</sup>
School	7	38.43± 7.59 <sup>b</sup>	8.00±4.36 <sup>ab</sup>	27.71± 8.14	7.29±3.73 <sup>b</sup>	29.71± 9.03	22.23±3.27 <sup>b</sup>
Hospital	11	25.27± 9.78 <sup>a</sup>	3.82±3.54 <sup>a</sup>	22.27±11.77	4.64±3.96 <sup>ab</sup>	26.27±10.57	16.45±5.00 <sup>a</sup>
Welfare	4	19.75± 9.29 <sup>a</sup>	8.75±4.65 <sup>b</sup>	19.50±14.48	2.75±2.50 <sup>a</sup>	27.50±12.45	15.65±5.59 <sup>a</sup>
Others	6	23.50±10.41 <sup>a</sup>	5.00±3.95 <sup>ab</sup>	28.50± 8.71	5.17±4.31 <sup>ab</sup>	37.00± 9.61	19.83±5.57 <sup>ab</sup>
None	303	27.34±10.14 <sup>a</sup>	5.42±4.08 <sup>ab</sup>	23.64±11.65	5.04±3.65 <sup>ab</sup>	29.16±11.09	18.14±5.35 <sup>ab</sup>

Different superscripts in the same column indicate significant differences(p<0.05) by Duncan's multiple comparison test



**Table 8-2.** Analyses of effects of demographic characteristics on JDI scores of school foodservice dietitians

Characteristics	No.	Work	Pay	Supervision	Promotion	Co-workers	Total JDI
		Mean ± S.D.	Mean ± S.D.	Mean ± S.D.	Mean ± S.D.	Mean ± S.D.	Mean ± S.D.
Monthly wage(1,000/won)							
< 700	35	29.34 ± 10.34 <sup>ab</sup>	5.51 ± 3.77 <sup>a</sup>	20.86 ± 13.38	7.00 ± 5.29 <sup>b</sup>	31.20 ± 10.20	18.78 ± 6.26
700 - 1,000	260	26.27 ± 10.10 <sup>a</sup>	5.33 ± 4.07 <sup>a</sup>	23.78 ± 11.47	5.10 ± 3.56 <sup>ab</sup>	28.48 ± 11.34	17.81 ± 5.41
1,000 - 1,200	72	29.90 ± 9.78 <sup>ab</sup>	5.29 ± 4.21 <sup>a</sup>	25.92 ± 12.40	4.92 ± 3.37 <sup>ab</sup>	30.53 ± 10.53	19.31 ± 5.22
1,200 - 1,500	23	33.13 ± 9.80 <sup>b</sup>	7.96 ± 4.70 <sup>b</sup>	27.22 ± 9.57	4.26 ± 3.76 <sup>a</sup>	32.87 ± 12.36	21.09 ± 5.44
> 1,500	9	28.33 ± 12.29 <sup>ab</sup>	6.22 ± 5.36 <sup>b</sup>	27.00 ± 10.56	4.00 ± 3.35 <sup>a</sup>	33.00 ± 10.17	20.11 ± 5.21
Work hours(hr/week)							
< 44	9	24.56 ± 13.21	7.67 ± 6.68 <sup>b</sup>	23.78 ± 11.78	4.22 ± 2.86	30.33 ± 10.98	18.11 ± 7.07
44	218	27.75 ± 10.18	5.94 ± 4.33 <sup>ab</sup>	24.79 ± 12.20	5.13 ± 3.58	29.28 ± 11.70	18.62 ± 5.64
45 - 49	42	24.76 ± 10.21	5.71 ± 4.51 <sup>ab</sup>	23.14 ± 12.44	4.36 ± 3.45	30.78 ± 9.87	17.68 ± 5.46
49	91	28.36 ± 10.00	4.52 ± 3.36 <sup>a</sup>	24.86 ± 10.62	5.59 ± 4.34	29.19 ± 10.73	18.50 ± 5.20
> 50	40	30.00 ± 10.10	5.08 ± 3.75 <sup>a</sup>	20.65 ± 10.85	5.43 ± 3.69	29.85 ± 10.84	18.20 ± 5.27
Concurrent position with cook							
Yes	30	27.03 ± 10.14	5.87 ± 4.83	22.20 ± 11.76	4.10 ± 3.01	31.43 ± 10.05	18.13 ± 4.17
No	371	27.74 ± 10.28	5.51 ± 4.13	24.35 ± 11.74	5.24 ± 3.80	29.32 ± 11.24	18.45 ± 5.60
Foodservice type							
Urban	207	28.44 ± 9.50 <sup>ab</sup>	5.66 ± 4.09	23.92 ± 11.84	5.81 ± 4.05	29.58 ± 10.82 <sup>ab</sup>	18.72 ± 5.29 <sup>ab</sup>
Rural	172	26.38 ± 10.85 <sup>a</sup>	5.35 ± 4.36	24.12 ± 11.88	4.36 ± 3.25	28.86 ± 11.54 <sup>a</sup>	17.80 ± 5.72 <sup>a</sup>
Islands · remote rural	22	30.86 ± 11.44 <sup>b</sup>	5.91 ± 3.73	27.23 ± 9.41	5.36 ± 3.47	33.36 ± 10.89 <sup>b</sup>	20.55 ± 5.10 <sup>b</sup>
Foodservice system							
Conventional	292	28.14 ± 10.16 <sup>b</sup>	5.71 ± 4.26	24.24 ± 11.71	5.33 ± 3.89	29.45 ± 11.10	18.60 ± 5.51
Commissary	32	23.28 ± 11.12 <sup>a</sup>	5.00 ± 3.98	24.31 ± 10.65	4.22 ± 3.57	29.00 ± 12.07	17.16 ± 5.79
Joint management	76	27.59 ± 9.78 <sup>b</sup>	5.14 ± 3.99	23.86 ± 12.45	4.86 ± 3.21	29.53 ± 10.96	18.17 ± 5.25

Different superscripts in the same column indicate significant differences(p < 0.05) by Duncan's multiple comparison test

9개의 요인으로 나누어 집단자료를 분석하였다. 각 요인에 해당하는 항목들의 평균 점수를 더하여 항목수로 나눈 값을 그 요인의 평균점수로 하였으며 각 요인의 점수를 33.3%씩 나누어 점수별로 상, 중, 하의 3집단으로 분류한 후 집단간의 유의성을 알아보기 위하여 가치점수가 현저하게 차이나는 상위집단과 하위집단을 추출하여 분석하였고 그 결과는 Table 9에 제시하였다. 전반적인 직무가치(요인 1)가 높은 영양사들이 몰입도가 높음을 알 수 있으며, 직무를 삶의 주된 관심사(요인 4)로 여기는데 높은 가치를 가지는 영양사들에서 조직몰입도가 유의하게 높게 나타났다. 따라서 학교급식 영양사들의 조직몰입도를 높이기 위해서는 직무를 주된 삶의 관심사로 느끼도록 하는 가치부여가 있어야 하겠다.

(2) 직무만족도

직무가치가 높은 집단과 낮은 집단간에 직무만족도의 차이가 있는지를 알아보려고 하였으며 분석된 결과는 Table 10에 제시하였다. 직무자체에 대한 만족은 요인 4“중요한 삶의 관심사로서 직무”에 대해 유의한 차이를 나타내었다. 즉 요인 4에 높은 가치점수를 가진 영양사들은 그들의 직무

**Table 9.** Analyses of effects of work values on OCQ scores

Work values	Group	OCQ scores
		Mean ± S.D.
Factor I : Overall valuing of work and its benefits	1	4.39 ± 0.84
	3	4.71 ± 0.72**
Factor II : Drive / ambition	1	4.51 ± 0.80
	3	4.57 ± 0.78
Factor III : Knowing the right peoples	1	4.40 ± 0.85
	3	4.56 ± 0.72
Factor IV : Work as a central life interest	1	4.38 ± 0.81
	3	4.74 ± 0.69***
Factor V : Work as a necessary evil	1	4.59 ± 0.78
	3	4.54 ± 0.77
Factor VI : Ego satisfaction	1	4.57 ± 0.79
	3	4.53 ± 0.77
Factor VII : Individualism	1	4.42 ± 0.79
	3	4.76 ± 0.82*
Factor VIII : Social idealism	1	4.50 ± 0.79
	3	4.65 ± 0.75
Factor IX : Self-concept	1	4.58 ± 0.78
	3	4.06 ± 0.84

OCQ : Organizational Commitment Questionnaire

\*p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001 by t-test

Group 1 : low score group on work value

Group 3 : high score group on work value

**Table 10.** Analyses of effects of work values on JDI scores

	Group	Work	Pay	Supervision	Promotion	Co-workers	Overall job satisfaction
		Mean ± S.D.	Mean ± S.D.	Mean ± S.D.	Mean ± S.D.	Mean ± S.D.	Mean ± S.D.
Factor I	1	1.62±0.61	0.62±0.48	1.48±0.74	0.61±0.44	1.68±0.65	1.20±0.39
	3	1.67±0.59	0.63±0.42	1.56±0.77	0.72±0.60	1.85±0.62	1.29±0.41
Factor II	1	1.62±0.63	0.64±0.50	1.51±0.71	0.62±0.45	1.69±0.68	1.22±0.39
	3	1.67±0.53	0.61±0.43	1.55±0.77	0.70±0.56	1.81±0.59	1.27±0.36
Factor III	1	1.57±0.63	0.62±0.53	1.54±0.77	0.59±0.46	1.72±0.66	1.21±0.41
	3	1.60±0.63	0.62±0.44	1.39±0.71	0.60±0.42	1.69±0.64	1.18±0.36
Factor IV	1	1.54±0.60	0.59±0.48	1.47±0.74	0.59±0.44	1.67±0.65	1.18±0.39
	3	1.70±0.55*	0.65±0.44	1.59±0.75	0.76±0.54**	1.78±0.66	1.30±0.40*
Factor V	1	1.61±0.62	0.63±0.48	1.59±0.72	0.64±0.43	1.80±0.65	1.25±0.37
	3	1.65±0.57	0.61±0.48	1.39±0.82	0.69±0.61	1.69±0.70	1.21±0.43
Factor VI	1	1.66±0.60	0.65±0.50	1.48±0.76	0.67±0.45	1.75±0.66	1.24±0.38
	3	1.62±0.59	0.58±0.41	1.56±0.71	0.62±0.49	1.70±0.66	1.21±0.39
Factor VII	1	1.63±0.58	0.67±0.59	1.60±0.70	0.58±0.49	1.74±0.64	1.24±0.37
	3	1.67±0.57	0.72±0.43	1.66±0.72	0.71±0.41	1.78±0.64	1.31±0.34
Factor VIII	1	1.62±0.60	0.58±0.44	1.51±0.74	0.64±0.47	1.69±0.68	1.21±0.39
	3	1.67±0.58	0.68±0.50	1.53±0.73	0.66±0.46	1.81±0.62	1.27±0.37
Factor IX	1	1.66±0.58	0.63±0.48	1.55±0.73	0.61±0.45	1.80±0.64	1.25±0.37
	3	1.58±0.55	0.41±0.22	1.42±0.77	0.29±0.15*	1.65±0.63	1.07±0.33

\* p<0.05, \*\*p<0.01 by t-test

Factor I : Overall valuing of work and its benefits,

Factor IV : Work as a central life interest,

Factor VII : Individualism,

Group 1 : low score group on work value

Factor II : Drive-ambition,

Factor V : Work as a necessary evil,

Factor VIII : Social idealism,

Group 3 : high score group on work value

Factor III : Knowing the right people,

Factor VI : Ego satisfaction,

Factor IX : Self-concept.

에 전반적으로 크게 만족하였으며 이러한 결과는 Martin & Vaden(1978)이 미국의 병원영양사들을 대상으로 조사한 결과와도 일치하였다.

승진에 대한 만족은 “중요한 삶의 관심사로서 직무”(요인 4)에 대한 점수가 높은 집단에서 더 만족하였으나 “자아개념”(요인 9)에 대해서는 낮은 점수를 가지는 영양사들이 승진에 더 만족하는 것으로 나타났다. 그러나 급여, 상위자의 감독, 동료들에 대한 직무만족은 직무가치 점수에 있어서 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 요인 3 “도움을 주는 사람을 아는 것”에 대한 점수가 높은 사람일수록 급여에 대해 유의하게 낮은 만족을 나타낸다는 Martin & Vaden(1978)의 연구 결과와는 차이가 있었다.

#### 4. 관련 변인간 상관관계

##### 1) 직무특성과 조직몰입도 및 직무만족도 간의 상관관계

직무특성 요소와 조직몰입 및 직무만족간의 상관관계 분석은 Table 11에 제시되었다. 직무특성 중 자율성(r=0.21), 피드백(r=0.27), 직무상 다른 사람과의 관계(r=0.12), 직무파악(r=0.14), 친교(r=0.16)는 조직몰입과 유의한 정 상관 관계를 보였고, 직무만족과는 직무의 자율성(r=0.38),

**Table 11.** Correlation between job characteristics and organizational commitment and job satisfaction

Job characteristics	Organizational commitment	Job satisfaction
Vriety	-0.06	-0.09
Autonomy	0.21**	0.38**
Feedback	0.27**	0.30**
Dealing with others	0.12*	0.05
Task identity	0.14**	0.10
Friendship	0.16**	0.26**

\*p<0.05, \*\*p<0.01

피드백(r=0.30), 친교(r=0.26)와 정 상관 관계를 나타내었다. 직무의 특성 중 다양성은 조직몰입 및 직무만족과 유의하지는 않았으나 부의 관계를 보였는데 이는 학교급식 영양사들은 직무가 다양해질수록 자신의 직무에 만족하지 않을 뿐 아니라 조직에 대한 몰입도 낮아진다는 것을 알 수 있다.

##### 2) 직무가치관과 조직몰입도 및 직무만족도 간의 상관관계

학교급식 영양사들의 직무가치관과 조직몰입 및 직무만족간의 상관관계는 Table 12와 같다. 전반적인 직무가치(r=0.20, p<0.01)와 직무를 삶의 주요 관심사로 여기는 가치(r=0.24, p<0.01) 그리고 개인주의(r=0.15, p<0.01)와 사회이상주의(r=0.12, p<0.05)에 대한 가치가 조직몰입

에 정의 상관성이 있었고, 유의하지는 않으나 직무를 필요악( $r = -0.02$ )으로 생각하며, 직무를 자기만족의 수단으로 여기는 가치( $r = -0.05$ )는 조직몰입과 부의 상관성이 나타났다. 그리고 직무를 삶의 주요 관심사로 느끼는 가치( $r = 0.17$ ,  $p < 0.01$ )는 직무만족과도 정의 상관성을 나타내었으며 이러한 결과는 영양사들이 직무를 삶의 주된 관심사로 느낄수록 조직몰입도 뿐 아니라 직무만족도를 높일 수 있을 것으로 사료된다.

3) 직무만족도와 조직몰입도와의 상관관계

직무만족 요소와 조직몰입과의 상관성을 분석한 결과는 Table 13에 제시하였다. 조직몰입은 전반적인 직무만족과 높은 정상관성을 나타내었으며( $r = 0.56$ ,  $p < 0.01$ ), 모든 직무만족 요소와도 상관성이 있었다. 특히 직무자체에 높은 상관성을 나타내었는데( $r = 0.54$ ,  $p < 0.01$ ), 이는 자신의 직무에 만족할수록 조직에 높이 몰입함을 제시한다.

5. 학교급식 영양사의 일반사항, 직무특성, 직무가치관과 조직몰입, 직무만족도 간의 경로분석

학교급식 영양사의 일반사항, 직무특성 그리고 직무가치관이 조직몰입과 직무만족에 미치는 직접효과, 간접효과,

전체효과를 나타낸 추정된 경로도는 Fig. 1과 같으며, 경로 분석에 의한 구조방정식은 다음과 같다.

$$\text{조직몰입} = (-0.23)\text{학력} + (0.10)\text{자율성} + (0.21)\text{피드백} + (0.08)\text{요인1} + (0.13)\text{요인4} + \zeta_1$$

$$\text{직무만족} = (-0.18)\text{학력} + (0.24)\text{자율성} + (0.12)\text{친교} + (0.08)\text{피드백} + (-0.07)\text{요인7} + (0.44)\text{조직몰입} + \zeta_2$$

학교급식 영양사들의 일반사항 중 최종학력은 조직몰입(-0.23)과 직무만족(0.18)에 부의 영향을 미쳤으며, 직무특성 중 자율성은 조직몰입(0.10)과 직무만족(0.24)에 정의 영향을 가졌고, 친교(0.12)는 직무만족에 직접효과를 가지며 피드백은 조직몰입과 직무만족에 모두 직접 영향을 가지는데 그 영향력의 크기는 각각 0.21, 0.08이었다. 직무가치 가운데는 전반적인 직무가치(0.08)와 삶의 주된 관심사로의 가치(0.13)가 조직몰입에 직접 영향을 주었고, 개인주의적 가치(-0.07)는 직무만족에 부의 영향을 주었으며, 또한 조직몰입(0.44)은 직무만족에 아주 큰 직접효과를 가지는 것으로 나타났다.

따라서 학교급식 영양사들의 직무만족을 위해서는 직무에 자율적인 권한부여와 직장 내 친교의 기회마련 그리고 직무수행 결과에 따른 적절한 피드백이 우선되어야겠으며, 직무의 전반적인 가치를 높여주고, 직무를 삶의 주된 관심사로 느낄 수 있도록 함으로서 조직몰입도를 높이고, 궁극적으로 총체적인 직무만족과 급식의 질적 생산성 향상을 이

Table 12. Correlation between work value factors and organizational commitment and Job satisfaction

Work value factors	Organizational commitment	Job satisfaction
I) Overall valuing of work and its benefits	0.20**	0.09
II) Drive/ambition	0.09	0.02
III) Knowing the right people	0.03	-0.05
IV) Work as a central life interest	0.24**	0.17**
V) Work as a necessary evil	-0.02	-0.02
VI) Ego satisfaction	-0.05	-0.06
VII) Individualism	0.15**	0.07
VIII) Social idealism	0.12*	0.06
IX) Self-concept	-0.05	-0.03

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$

Table 13. Correlation between job satisfaction and organizational commitment

Job satisfaction factors	Correlation coefficient
Works	0.54**
Pay	0.25**
Supervision	0.32**
Promotion	0.38**
Co-workers	0.33**
Overall job satisfaction	0.56**

\*\* $p < 0.01$

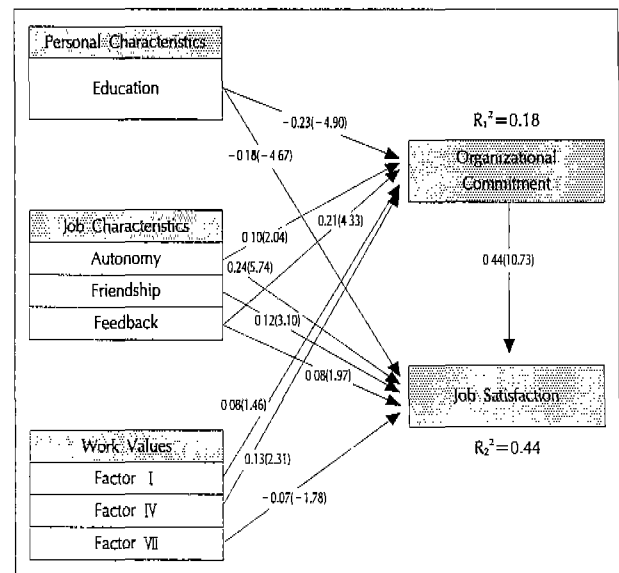


Fig. 1. Path diagram by path analysis.  
 Factor I : Overall valuing of work and its benefits  
 Factor IV : Work as a central life interest  
 Factor VII : Individualism

를 수 있을 것으로 사료된다.

## 요약 및 결론

본 연구는 학교급식 영양사를 대상으로 일반사항, 직무특성, 직무가치관을 조사하고 질적 생산성의 지표가 되는 조직몰입과 직무만족과의 관련성을 분석하여 급식생산성의 질적 향상을 위한 기초자료를 얻고자 하였다. 대구·경북지역 학교급식 영양사 401명을 대상으로 영양사 보수교육 기간동안 설문을 통하여 조사하였으며 그 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 학교급식 영양사들의 연령은 26~30세가 65.3%로 가장 많았고, 영양사로서의 총 근무기간은 2~5년 미만이 38%로 높았으며, 최종학력은 4년제 대학졸업이 71.1%였고, 월 평균 임금은 대부분(83.2%)이 70~120만원 정도였다.

2) 학교급식 영양사들은 직무특성 요소 중 직무과악에 가장 높은 점수를 나타내었으며 다음으로 직무의 자율성, 다양성, 직무상 다른 사람과의 관계, 피드백, 친교의 순이었다. 또한 직무가치관 중 자기만족 요인에 가장 높은 점수를 나타내었으며, 항목별로는 자신의 직무에서 즐거움을 기대할 권리를 가진다는 문항에 가장 높은 점수를 나타내었고, 다음으로 자신의 직무에 대해 인정을 받는 것이 중요하다는 문항에 높은 가치점수를 나타내었다.

3) 학교급식 영양사는 월 평균 100만원 이상의 임금을 받는 경우가 조직몰입도가 높았으며, 41세 이상, 전문대 졸업자, 근무경력이 10년 이상, 학교에서 근무한 경력이 있는 경우가 전반적인 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 전반적인 직무가치가 높은 영양사가 조직몰입도가 높았으며, 직무를 삶의 주된 관심사로 여기는데 높은 가치를 두는 영양사들에서 조직몰입도와 전반적인 직무만족도가 높았다.

4) 직무특성에 따른 조직몰입도는 피드백, 자율성, 다른 사람과의 관계, 직무과악, 친교와 유의한 상관관계가 있었고, 직무특성에 따른 직무만족은 자율성, 피드백, 친교와 상관관계가 높게 나타났다. 직무가치관에 따른 조직몰입도와 직무만족도는 직무를 삶의 주된 관심사로 느끼는 가치 요인에 높은 점수를 가지는 영양사들에게서 높게 나타났고, 조직몰입은 직무자체와 가장 높은 상관성을 나타내었으며 급여, 감독, 승진, 동료들과도 상관관계가 있었다.

5) 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로는 학력(-0.23), 자율성(0.10)과 피드백(0.21), 전반적인 직무가치 개념(0.08)과 삶의 주된 관심사로서의 직무가치(0.13)로 나타났으며, 학력(-0.18), 자율성(0.24), 친교(0.12), 피드백(0.08), 개인주의 개념(-0.07), 조직몰입도(0.44)는 직무만족에 직접

효과를 가지는 것으로 추정되었다.

이상의 연구결과, 학교급식 영양사들의 직무수행 시 자율성을 부여하고, 적절한 피드백과 직장 내 동료들과의 다양한 친교의 기회를 마련하며, 자신의 직무에서 인정을 받으며 그들의 직무를 삶의 중요한 관심사로 느낄 수 있는 직무가치들을 높임으로써 직무만족이 실현될 수 있음을 제시한다. 이러한 직무특성과 직무가치관의 변화가 급식의 책임자인 영양사들의 조직몰입과 직무만족을 향상시켜 학교급식의 질적 생산성 향상에 상당한 기여를 하리라 생각한다.

## 참고문헌

- 문현경·정효지·조정순(1996) : 우리 나라 영양사의 일반적 특성과 직무만족도의 관련성에 관한 연구. *대한영양사회학술지* 2(2) : 181-198
- 박영숙(1996) : 학교급식 질 확보를 위한 다양한 급식 운영형태 개발 및 적용방안. 학교급식 발전을 위한 세미나 - 중·고등학교 급식 운영 어떻게 할 것인가? 대한영양사회·대한지역사회영양학회, pp.103-122
- 양일선·함선옥(1993) : 학교급식 영양사의 직무만족도와 그에 영향을 미치는 직무특성요인 분석. *한국식품문화학회지* 8(1) : 11-19
- 양일선·이진미(1997) : 경기도 초등학교 급식의 단독과 공동조리 시스템 비용 / 효과분석. *한국영양학회지* 30(10) : 1229-1243
- 양창삼(1994) : 조직행동의 이해, pp379-391, 법문사, 서울
- 오영주(1994) : 독일의 영양사. *국민영양* 94(4) : 16-20
- 이규호(1997) : 직무특성과 직무만족과의 관계성 - K공사를 중심으로 -. 경북대학교 대학원 석사학위논문
- 이원표(1993) : 학교급식 공동관리의 문제점과 개선방향. *국민영양* 93-3 : 14-19
- 정현주(1997) : 전국 초등학교 급식관리 실태조사. *한국영양학회지* 30(6) : 704-714
- America Dietetic Association(1984) : A new look at the profession of dietetics : Report of the 1984 study commission on dietetics
- Altimus CA II, Tersine RJ(1973) : Chronological age and job satisfaction : The young blue collar worker. *Acad Manage J* 16 : 53-65
- Avery AC(1972) : Food service : Annual administrative review. *Hospitals* 46 : 93
- Duke KS, Sneed JN(1989) : A research model for relating job characteristics to job satisfaction of university foodservice employees. *J Am Diet Assoc* 89 : 1087-1091
- Kilpatrick FP, Cummings MC JR, Jennings MK(1964) : Source Book of a study of occupational values and the image of the Federal service. Brookings Inst, Washington, DC
- Martin PJ, Vaden AG(1978) : Behavioral science research in hospital foodservice. 2. Job satisfaction and work values of foodservice employees in large hospitals. *J Am Diet Assoc* 73 : 127-298
- Morgan W(1971) : The sensitivity of managers to the attitudes of non-supervisory foodservice workers and its effect upon the attraction and retention of industry workers. Ph.D. thesis. Cornell Univ

- Morrison DM(1972) : Is the work ethic going out of style? *Time* 100 : 96
- Mowday RT, Steers RM(1979) : The measurement of organizational commitment. *J Vocat Beha* 14 : 224-247
- Raymond L, Elizabeth RW(1985) : Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction : A multivariate analysis. *Human Relations* 38 : 781-791
- Reitz HJ(1977) : Behavior in organizations. Homewood, Ill : Richard D, Irwin
- Rouseau DM(1977) : Technological differences in job characteristics, employee satisfaction and motivation : A synthesis of job design research and sociotechnical systems theory. *Organ Beha Hum Perform* 19 : 18-42
- Sims HP, Szilagy AD, Keller RT(1976) : The measurement of job characteristics. *Acad Manage J* 19 : 95-212
- Smith PC, Kender LM, Hulin CL(1969) : The Measurement of satisfaction in work and retirement : A strategy for the study of attitudes. Rand McNally & Co. Chicago
- Sneed J(1988) : Job characteristics and job satisfaction of school food-service employees. *School Food Serv Res Rev* 12(2) : 65-68
- Super DE(1973) : The work values inventory. In Zytowski D. ed Contemporary approaches to interest measurement. Minneapolis : Univ. of Minnesota press
- Swartz RL, Vaden AG(1978) : Behavioral science research in hospital foodservice. Work values of foodservice employees in urban and rural hospitals. *J Am Diet Asso* 73 : 120-126
- Weaver CN(1980) : Job satisfaction in the U.S.A. in the 1970s. *J Appl Psychol* 65 : 364-366
- Zytowski DG(1970) : The concept of work values. *Vocational Guidance* 18 : 176